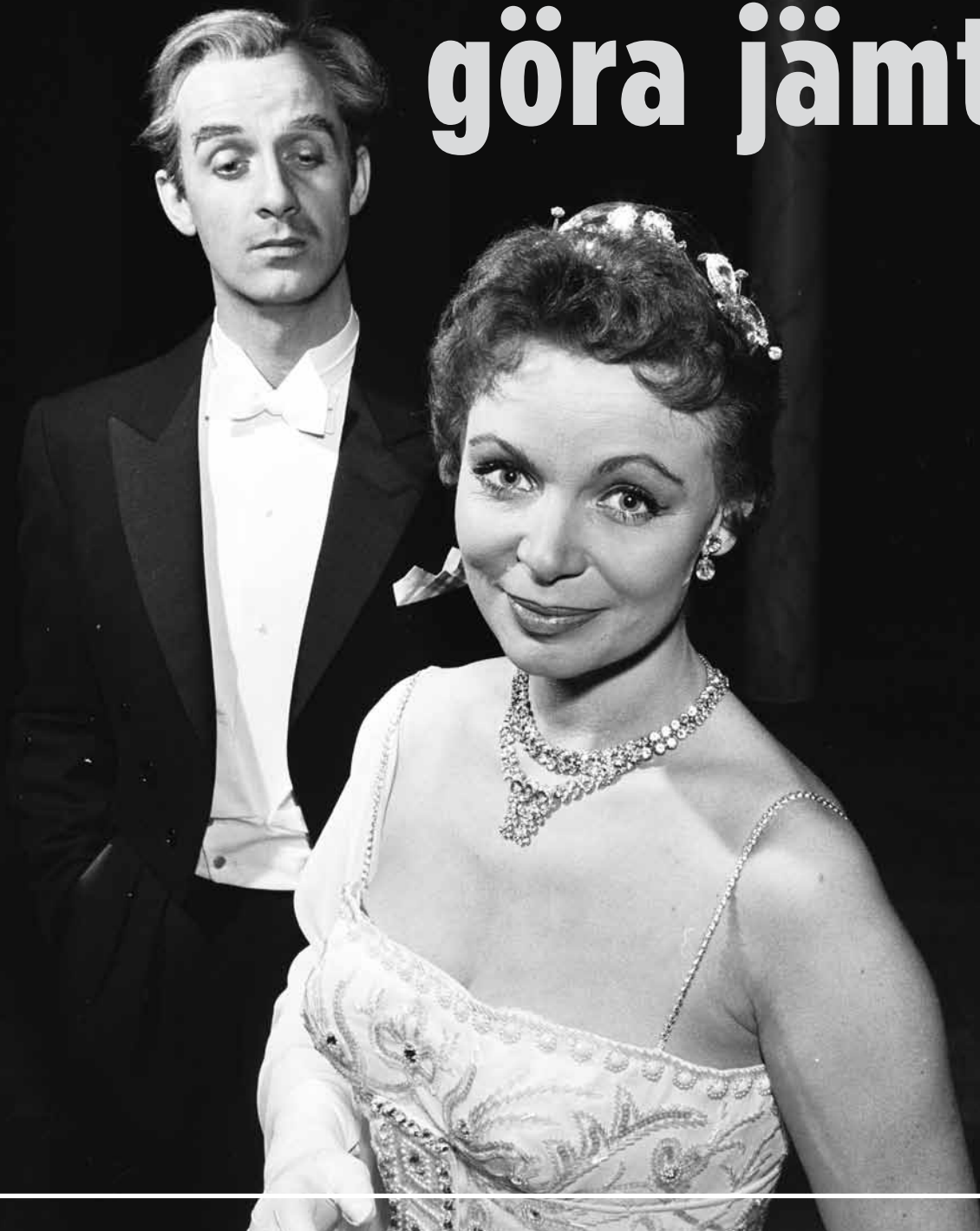


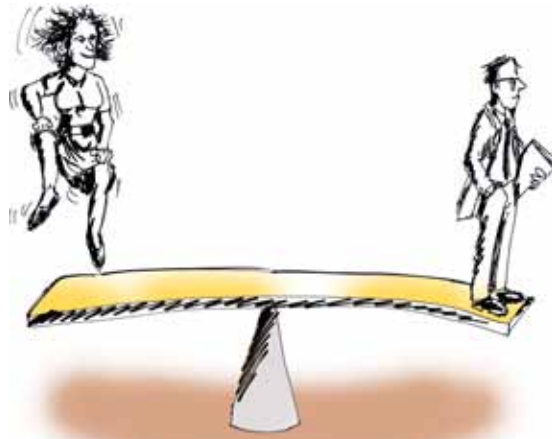
göra jämt



göra jämt

Ett studiematerial för handläggare, chefer och andra
som vill arbeta tillsammans för att uppfylla
målen i landsbygdsprogrammet.
Till detta material hör även en film.

Författare: Inez Abrahamzon



– Lite gung kan väl inte skada?



Landsbygdsprogrammet – en hävstång för jämställd landsbygdsutveckling!

Regeringen är tydlig med att ökad jämställdhet mellan kvinnor och män är en viktig fråga. I landsbygdsprogrammet står att det nationella målet för ökad jämställdhet ska utgöra en ledstjärna för de regionala och lokala utvecklingsstrategierna. Enligt en rapport från Glesbygdsverket som publicerades i oktober 2008, har länen i de regionala strategierna kommit olika långt med den frågan. På den svenska landsbygden är idag endast 23 procent av företagen, eller lite drygt en femtedel, kvinnor. Självklart gagnar det alla om den siffran ökar.

Fler företag på landsbygden innebär fler jobb vilket i slutändan ger ökade förutsättningar för en blomstrande landsbygd. Statistik över beslutade stöd visar att programmet redan i vissa åtgärder börjat fungera som en hävstång. Av de enskilda firmor som beviljats stöd inom åtgärden som rör mikroföretagarstöd är mer än hälften, 51 procent, kvinnor! Däremot är det långt kvar tills den effekten syns i hela programmet. Runt 20 procent av alla medel som hittills betalats ut har gått till kvinnor.

Inom Landsbygdsnätverket ska vi lära av varandra och samverka. Vi är många som sitter på erfarenheter och kunskaper om olika metoder, inte minst hur man kan arbeta mer effektivt med jämställdhetsfrågor. Det är viktigt att vi stimulerar till dialog och erfarenhetsutbyte som stärker vars och ens förmåga att arbeta för ett framgångsrikt genomförande av landsbygdsprogrammet. När Landsbygdsnätverkets tematiska arbetsgrupp för jämställdhet diskuterade hur vi ökar förmågan att skapa en jämställd landsbygdsutveckling landade vi i att vi behöver göra olika röster hörda om behoven och om lösningarna.

Vi hoppas nu att filmen och denna skrift ska bidra till dialog och reflektion. Utbildningsmaterialet är ett steg att komma vidare. Det behövs förstås flera steg på vägen där vi alla har ansvar att gå. Kanske behövs egentligen en riktig språngmarsch för att komma fram till målet om en mer jämställd landsbygd i ett samhälle där alla goda krafter och idéer tas tillvara på bästa sätt!

Peter Melin / Ordförande Landsbygdsnätverket

Göra jämt

– en handledning för att jämt göra jämt

Även när viljan finns kan det vara svårt att finna former för att arbeta med horisontella mål i landsbygdsprogrammet. Den här skriften med tillhörande film är till för att inspirera och problematisera kring ämnet. Men mest av allt är tanken att de ska vara utgångspunkter för intensiva och konstruktiva diskussioner som leder till att vi blir bättre rustade att uppnå mål för jämställdhet och integration.

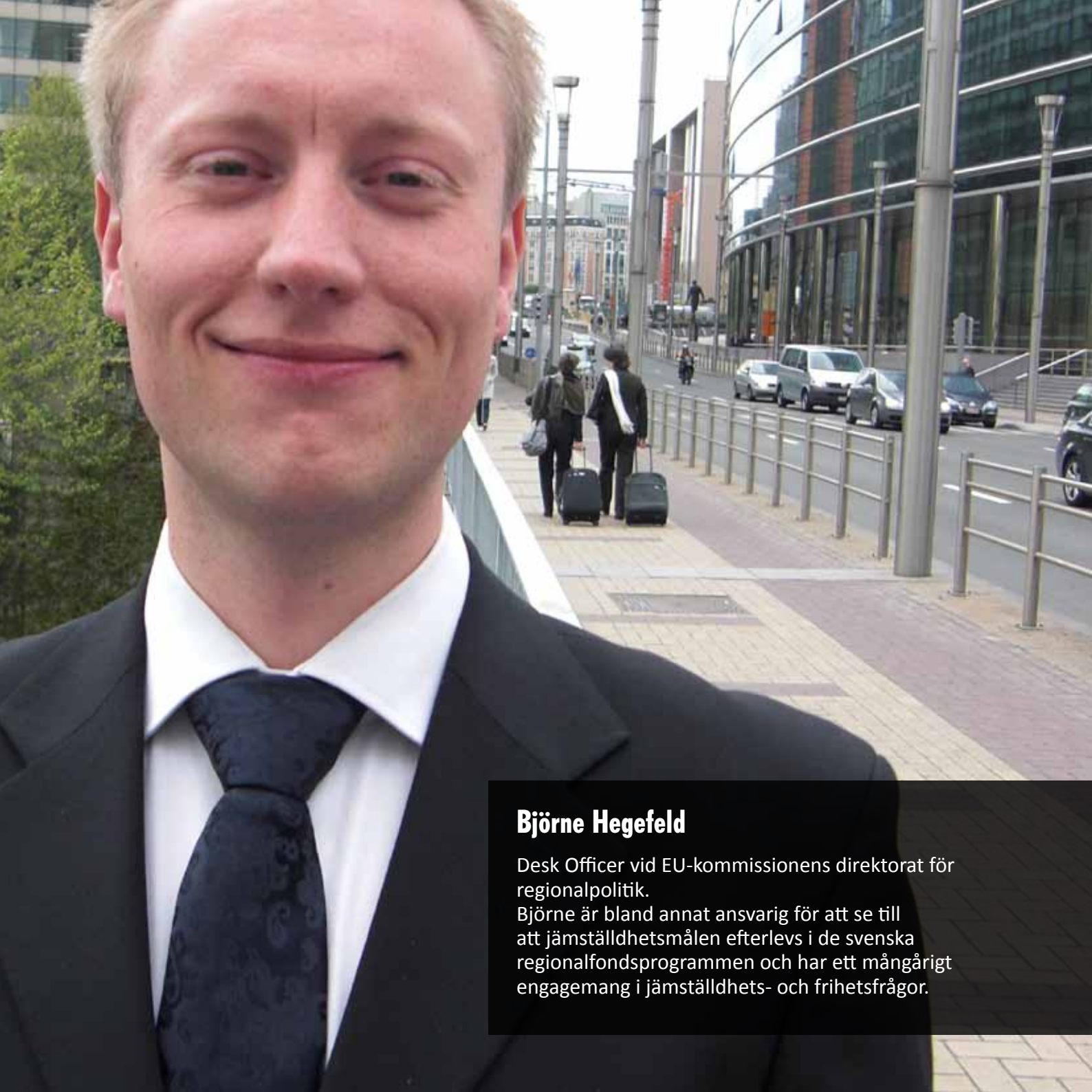
Göra jämt sätter fokus på jämställdhet, men formerna för att nå det kan sannolikt gälla även för andra mål. Alla samhällsnivåer har sin speciella roll för att skapa en mer jämställd värld, men vissa har ett tydligare ansvar än andra. En mycket viktig strategisk position har handläggare. För att inte tala om ledningen för dem!

Det behövs mer än en eftermiddag för att ta fram nya metoder och förhållningssätt. Därför bör kloka ledare avsätta tid för arbetet. Bäst fungerar det här materialet för återkommande kortare möten där grupper träffas och diskuterar samt följer upp de frågetecken eller slutsatser som samtalen leder till, vid nästa träff.

Börja med att titta på filmen.
Lycka till!



– Horisontella mål, javisst! Men sen då?



Björne Hegefeld

Desk Officer vid EU-kommissionens direktorat för regionalpolitik.

Björne är bland annat ansvarig för att se till att jämställdhetsmålen efterlevs i de svenska regionalfondsprogrammen och har ett mångårigt engagemang i jämställdhets- och frihetsfrågor.

Björne Hegefeld

Jämställdhet är inget självändamål, utan ett viktigt mål med direkt koppling till ekonomi. Tar vi inte till vara alla resurser som finns på bästa sätt, då hindrar vi också utvecklingen. Så enkelt är det. I filmen ges det exempel på att bara drygt 20% av stöden går till kvinnor som är företagsledare. Det innebär att en massa potential som jag tror och vet finns ute i landet inte tas tillvara.

Det finns problem med att få alla att inse vikten av jämställdhet och andra horisontella mål. I framtiden måste det kanske till starkare styrning för att få det att fungera. Uppnås inte de fastställda målen så kommer inte heller alla pengarna att betalas ut.

Jag tror faktiskt att en viktig framgångsfaktor för det här arbetet är att höja medvetandenivåerna

om de horisontella målen i hela organisationen. Det måste finnas ett aktivt arbete med frågan från ledningen. Det verkar vara mycket lättare att mäta mål om miljö än jämställdhet. Det är därför en viktig utmaning för varje län att hitta former som tar tag i det dilemma.

Själv tror jag mycket på det nya sättet att arbeta med löpande utvärderingar och följeforskning. Då får alla en chans att stämma av läget och rätta till de brister som finns medan tid är. Det är lite tidigt i programperioden för att vi ska ha någon bra bild över effekterna av de projekt som nu genomförs.

När det gäller handläggarnas arbete så är kanske den viktigaste frågan hur de själva ser på sin egen roll. Vad är syftet med det de gör? Går arbetsuppgiften bara ut

på att laglighetspröva ansökningar eller arbetar de för ett mer jämställt samhälle?

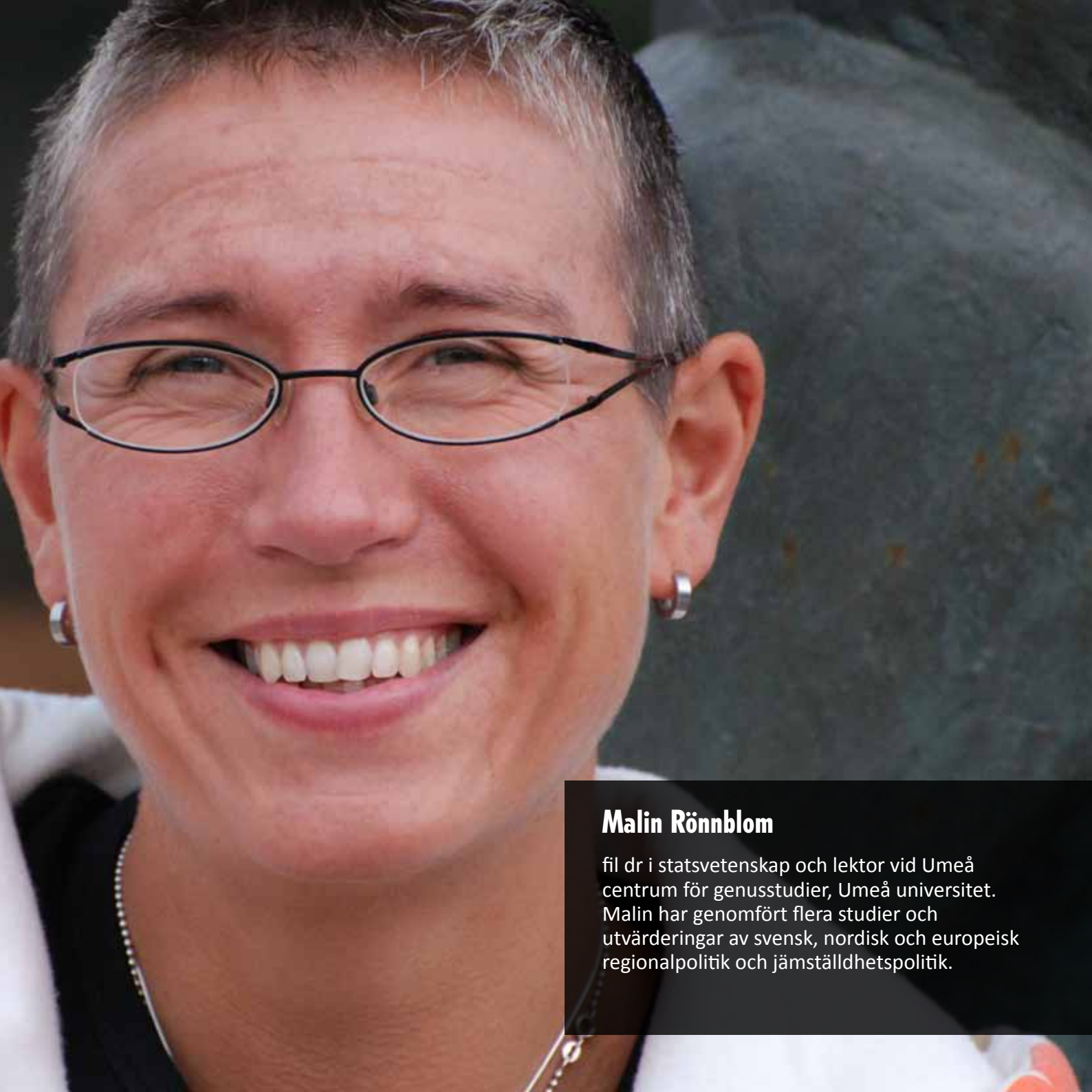
Det är stor skillnad mellan att administrera handläggningen och aktivt coacha fram bra projekt. Det borde dessutom finnas möjligheter att rikta ansökningar så att de verkligen stödjer jämställd utveckling. Men visst finns det en balansgång även där, det får ju inte bli så att handläggarna börjar skriva ansökningarna åt projektägarna.

Jag ser stora variationer i arbets-sättet mellan de olika EU-programmen i Sverige och hur de uppfattar sin myndighetsroll. Det är verkligen en utmaning att komma runt strukturer och föreställningar som hämmar jämställdhet och diskriminerar.



Björnes frågor:

- » Vilka problem ser vi när det gäller jämställdhet?
- » Vad ska vi göra för att förändra det kortsiktigt och på lång sikt?
- » Vilka mål ska vi ha och hur mäter vi dem?
- » Vilken roll har jag som handläggare? Ska jag coacha och pusha eller bara formellt handlägga ansökningarna?



Malin Rönnblom

fil dr i statsvetenskap och lektor vid Umeå centrum för genusstudier, Umeå universitet. Malin har genomfört flera studier och utvärderingar av svensk, nordisk och europeisk regionalpolitik och jämställdhetspolitik.

Malin Rönnblom

Förändring kräver en kombination av tryck inifrån och utifrån. Och kvinnorörelsen på landsbygden är inte lika stark nu som på 90-talet. Pressen på politiken har minskat och dessutom finns ett utmattningsfenomen för just jämställdheten. Nu är det istället integration som gäller.

Och jag förstår tröttheten.

Utvärderingar visar gång på gång att mycket lite hänt trots att jämställdhet varit uppe på agendan i många år. Uppföljningar är dåliga och inga sanktioner utkrävs om kraven inte uppfylls. Normen är att ingen får "tvingas" att arbeta med jämställdhet utan all förändring ska ske genom insikter "inifrån".

Vanligtvis handlar politik om en form av tvång. Majoriteten fattar ett beslut och sedan får vi anpassa oss till det. Men inte när det gäller

jämställdhet och andra horisontella mål. Vad ger det för signaler?

Ibland gör det mig trött att arbetet med horisontella mål alltid läggs med fokus på "de andra" det vill säga: kvinnor, invandrare och homo-, bi- eller transsexuella. Vi borde istället titta på vilka som har privilegierna. Jag vill att vi riktar blicken på vilka som outtalat gynnas av det system som finns och funderar på hur vi ska ändra på det. Där finns problemen som vi måste jobba med. Och då räcker det inte att låta diskriminerade grupper vara representerad i en projektgrupp eftersom alla inte har samma inflytande i grunden.

För att förändra krävs både mod och metod. En metod är att titta i backspegeln och utvärdera vilka som fått medel, vilka uttryck som används och vilka aktörer som varit

med. Och då menar jag att granska alla penningflöden i form av stöd och medel som delas ut – inte bara öronmärkta pengar.

Mod krävs för att ta bort gräddfilen för de som idag har den. För att göra det måste vi exempelvis benämna män som en grupp – och det är jobbigt i politiken. Ett av mäns privilegier i samhället är att inte behöva bli betraktade som en grupp. Vissa kommer att bli arga. Men ska skevheten i samhället förändras behövs politiska beslut och handläggning som förändrar maktbalansen i praktiken.

Om inte det görs finns en uppenbar risk att horisontella mål kommer att konkurrera med varandra och så skapas inga bestående förändringar. Horisontella mål har dessutom en tendens att tappa tyngd nära de sorteras in under annat.



Malins diskussionsfrågor:

- » Vad menar vi med jämställdhet?
- » Vilket problem vill vi lösa och varför?
- » Vilka grupper är privilegierade med nuvarande arbetssätt? Vill vi ha det så eller ska vi ändra på det?
- » Vilken är i så fall vår långsiktiga målsättning och vilka strategier ska vi använda för att nå den?



Patrik Oksanen

har lett jämställdhetsarbetet på SVT regionala nyhetskanal Västerbottensnytt så framgångsrikt att de blev utsedda till Sveriges mest jämställda nyhetskanal. Arbetet blev också uppmärksammat av länsstyrelsen i Västerbottens län och av EU-kommissionen som bjöd in dem att föreläsa på internationella kvinnodagen. Västerbottensnytt blev det första nyhetsprogrammet i Sverige som låg stabilt inom det politiska målet för jämställdhet



Patrik Oksanen

Den starkaste sekvensen i filmen var för mig när den homosexuelle mannen svarade att han inte skulle ha klarat sig igenom processen – trots att han befann sig i en kvinnlig bransch – om han varit kvinna. Männen har storslagna drömmar medan kvinnor väljer småskaligt, steg för steg. Det är en generalisering – jag vet. Men som myndighetsperson behöver man tänka på hur mycket vi påverkas av förutfattade meningar om vad exempelvis företagande är. Är det en manligt producerande miljö med många anställda eller kan det vara en verksamhet där man bara anställer sig själv?

Man kan också vända på det och säga: Vad vill vi? Ska vi ge stöd till robotar för 2 miljoner styck eller till skottkärror för 400 spann? Det är ju faktiskt en politisk fråga. Svensk

företagsvärld kanske behöver en motsvarighet till mikrostödslånen i tredje världen? När fordonsindustrin vill ha pengar så handlar det om en manlig struktur och då är det stora summor som gäller.

Mål måste mätas. Annars blir det bara vackra ord som alla kan ställa upp på – men som ingen vill ta konsekvenserna av. Det måste finnas både morötter och piska. Jag var både och. Klappade händer och köpte tårta när det gick bra. Räknade huvuden i varje sändning och sa till reportrarna ”nu fasen behöver vi mer kvinnor i sändningen för att komma rätt. Leta reda på dem.” Jämställdhet måste vara levande i vardagen.

Förändring handlar alltid om att granska sig själv. Vad tycker jag om jämställdhetsmålet och hur bemöter jag så kallade marginali-

serade grupper? Gör jag skillnad som privatperson och som yrkesperson? Gå inte i försvarsställning utan titta på det, för vi har alla fördomar och det är först när vi vågar se dem som vi kan börja jobba med dem.

Första steget på arbetsplatsen är att sondera chefernas allvar med jämställdhetsmålen. Menar de allvar eller vill de bara att vi ska sköta det snyggt på vägen. Minimum är att ha acceptans uppifrån. Om ledningen är emot – då är man rökt som handläggare.

Men i den bästa av världar finns verkligt stöd. Då handlar det om att jobba metodiskt med mål och riktlinjer. Göra det enkelt och skapa en metod som gör värderingen av horisontella mål naturligt i vardagen.



Patriks goda råd:

- » Få med länsledningen.
- » Gör en introspektion – lär dig mer om dig själv och vad som styr dig.
- » Sätt upp lokala konkreta mål – och följ upp dem varje vecka.

Den länsstyrelse som gör det här kommer att vara bäst i Sverige inom tre år. Jag lovar!



Eva Grundelius

är författare, organisationskonsult och av Svensk jämställdhetskompentens certifierad jämställdhetskonsult. Eva har tidigare arbetat på Svenska Kommunförbundet och bland annat med uppdraget att införa jämställdhet i översiktplaneringen i Umeå kommun.

Eva Grundelius

Hållbar kommunikation är en grundförutsättning för att arbeta med jämställdhet, eftersom det inte finns några färdiga svar. De måste vi plocka fram själva utifrån varje situation. Vanliga samtal duger när vi har bra vanor, men de duger inte i förändringsarbete: strukturen brister, vi är alltför artiga, ytliga och oreflekterande och handlar dessutom under gruppptryck. Problemet är att många inte vet att det finns bättre kommunikation och att vi behöver lära oss det för att skapa jämställdhet.

Inga genusteorier i världen hjälper om man inte förmår skapa en hållbar kommunikation mellan könen rent praktiskt. Det innebär att i tur och ordning lyssna till alla som har med sakfrågan att göra, att – när vi kartlägger verkligheten – respektera även ståndpunkter vi

själva inte delar, att lyssna inåt för att dra kloka slutsatser som håller för alla berörda samt att våga tala klarspråk om både övertygelser och tvivel.

Det är vidare viktigt att förstå att ojämställdhet kan slå åt båda håll. Såväl kvinnor som män kan dra det korta strået. Och det finns mer än kön att ta hänsyn till: homo-, bi- och transsexuella måste också tas med i jämställdhetsarbetet.

Och är jämställdhetsarbetet på riktigt eller på låtsas? En organisations kultur skapas av formella och informella ledare, inte av det som står i något papper. Därför har framför allt cheferna ett ansvar.

Min erfarenhet är att det är ganska vanligt med dubbelspel, men också att det är relativt lätt att syna. Hur betar sig de som leder, får man

löneförhöjning när man jobbat bra med jämställdhet? Är det en viktig punkt i utvecklingssamtalen?

När det gäller stödhantering måste varje steg i kedjan granskas, från reklam och utlysning fram till beslut. I det ingår att granska blanketter och vilka inmatningar som görs i datasystemen så att de inte osynliggör eller diskriminerar. Är stödet utformat så att det slår jämställt? Om inte, vad ska vi göra?

Är fördelningen skev är lösningen inte att kvotera, om det i sin tur gör att sämre ansökningar går igenom på grund av kön. Då handlar det istället om att hjälpa det underrepresenterade könet att göra tillräckligt bra ansökningar. Annars binder vi ris åt egen rygg, eftersom dåliga ansökningar från ett kön på goda grunder förstärker en negativ inställning till det könet.



Evas checklista för jämställdhet:

1. Är jag säker på att jag har lyssnat till alla som berörs och förstått deras perspektiv på sakfrågan?
2. Har jag en allsidig bild av läget och tar jag tag i befintliga konflikter?
3. Har jag dragit egna slutsatser som håller i ett jämställdhetsperspektiv?
4. Uttrycker jag rakryggat och tydligt mina slutsatser om hur vi bör göra?
5. Följer jag upp de konkreta resultaten och lär av dem?

Mål och ansvar

En kedja är inte starkare än sin svagaste länk. Det spelar ingen roll hur välformulerade målen är om inte varje länk tar ansvar för att de infrias.

Alla har sina specifika uppgifter i ansvarskedjan. Brister det någonstans blir helheten och måluppfyllelsen inte maximal. Kanske är det en förklaring till att vi – efter alla år och alla mål – inte nått så långt i jämställdhetsarbetet som många önskat.

Projektaktörer, företagare - målgrupp:

Här har vi de som kan skapa större jämställdhet i praktiken genom att uppfylla målen lokalt. Det kan både handla om projektets eller företagets sammansättning och innehåll men också hur aktiviteter marknadsförs och genomförs.

Projektägare:

De formulerar tydliga mål i sin projektplan eller ansökan som följs upp kontinuerligt. Jämställdhet kan vara en röd tråd genom alla aktiviteter. Projektägaren kan stimulera och ge praktisk support till målgrupperna så att målen uppnås. De kan ta initiativ till olika aktiviteter för jämställdhet och dokumentera dem, samt delge andra dem via sina del- och slutrapporter.

Handläggare i beslutande myndighet:

Kontrollerar ansökningar och handlägger dem inför beslut och kan stimulera rätt målgrupper att söka. De kan initiera utbildningar för att höja kompetens och medvetande för jämställdhet, göra kundanalyser, visa på goda exempel och initiera pilotprojekt. Kan dokumentera framgångar och motgångar i arbetet.

Handläggare kan synliggöra hinder och strukturer för arbetet som exempelvis inmatningssystem som ger felaktig statistik eller på annat sätt diskriminerar. Följer uppsatta målstrategier och omsätter dem till praktisk handling. Kan gestalta strategierna så de blir begripliga för potentiella stödsökande.

Ledning för beslutande myndighet och Leader:

Den utser grupper som tar fram regionala eller lokala jämställdhetsmål. Avdelningen eller leaderområdet bör även sätta upp egna mål för jämställdhetsarbetet och analysera målgruppen i sin region för att se vilka behov som finns och vilka behov av förändringar som programmet kan medverka till. Ledningen kan stimulera jämställdhetsarbetet genom att prioritera det i vardagsmötena och genom att sporra de som jobbar bra med det. Den kan också initiera utbildningar, seminarier etc och avsätta tid och pengar för kunskapsinhämtning på arbetsplatserna. Ledningen kan

sprida goda exempel och analysera arbetet för att hitta framgångsfaktorer. Den bevakar genomförandestrategin och sammansättningen av partnerskapen och kan stimulera erfarenhetsutbyte mellan regioner och leaderområden.

Ledning för förvaltande och utbetalande myndighet:

Jordbruksverket har ansvaret att granska de regionala målen så att de stämmer med programmålen. Jordbruksverket kan stimulera utvecklingen genom att följa hur det går regionalt samt initiera utbildningar, ta fram analyser och rapporter som ger återkoppling av hur framgångarna ser ut. Ledningen för förvaltningsmyndigheten kan genomföra aktiviteter för att visa på olika metoder. Den kan också föra en dialog med övriga stödmyndigheter för att stimulera erfarenhetsutbyte. Den får genom sina uppföljningar överblick och kan då sprida goda exempel mellan regionerna. Ledningen kan besöka länsstyrelser och föreslå förbättringar som inriktar sig på jämställdhet.

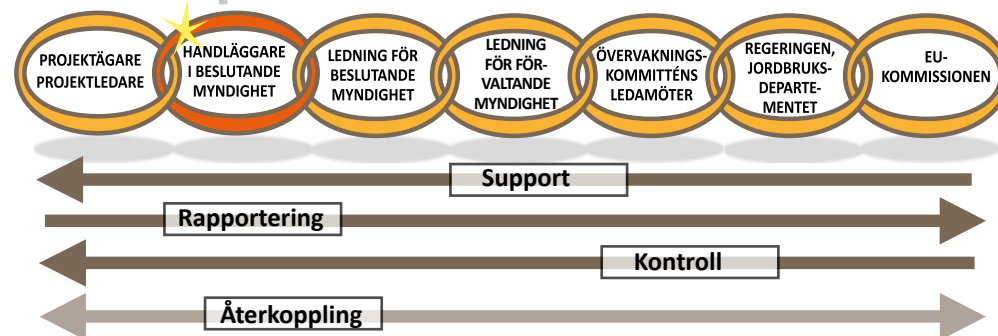
Övervakningskommitténs ledamöter:

Granskar om de aktiviteter som görs leder till att programmålen uppfylls. Övervakningskommittén kan begära in fakta om jämställdhetsarbetet och förändra arbetsformerna för programmen om de inte verkar fungera bra, samt begära särskilda uppföljningar med mera.

Mål – organisationsnivå



Ansvar – personnivå



Alla länder inom EU har övervakningskommittéer till landsbygdsprogrammet.

Regeringen - jordbruksdepartementet:

Förhandlar med EU om programmen och avsätter statliga pengar till dem. Den kan påverka utformning av programmålen och revidera de egna nationella målen. Regeringen

kan tillsätta särskilda utredningar, stimulanspaket osv. och initiera förslag till ny lagstiftning.

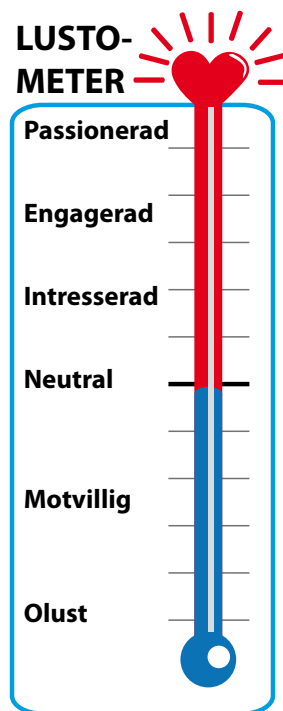
EU-kommissionen:

Är ytterst ansvariga för jämställdhetsmålen. Den kan stimulera erfarenhetsutbyte genom att följa upp och beskriva hur olika länder gjort för att nå framgång. Kommissionen gör kontroller och revisioner och drar in pengar om reglerna inte följs. EU planerar att initiera

Gapet mellan vad som görs och vad som faktiskt skulle kunna göras, styrs ofta mer av lust och engagemang än tid.

Fråga en förälskad...

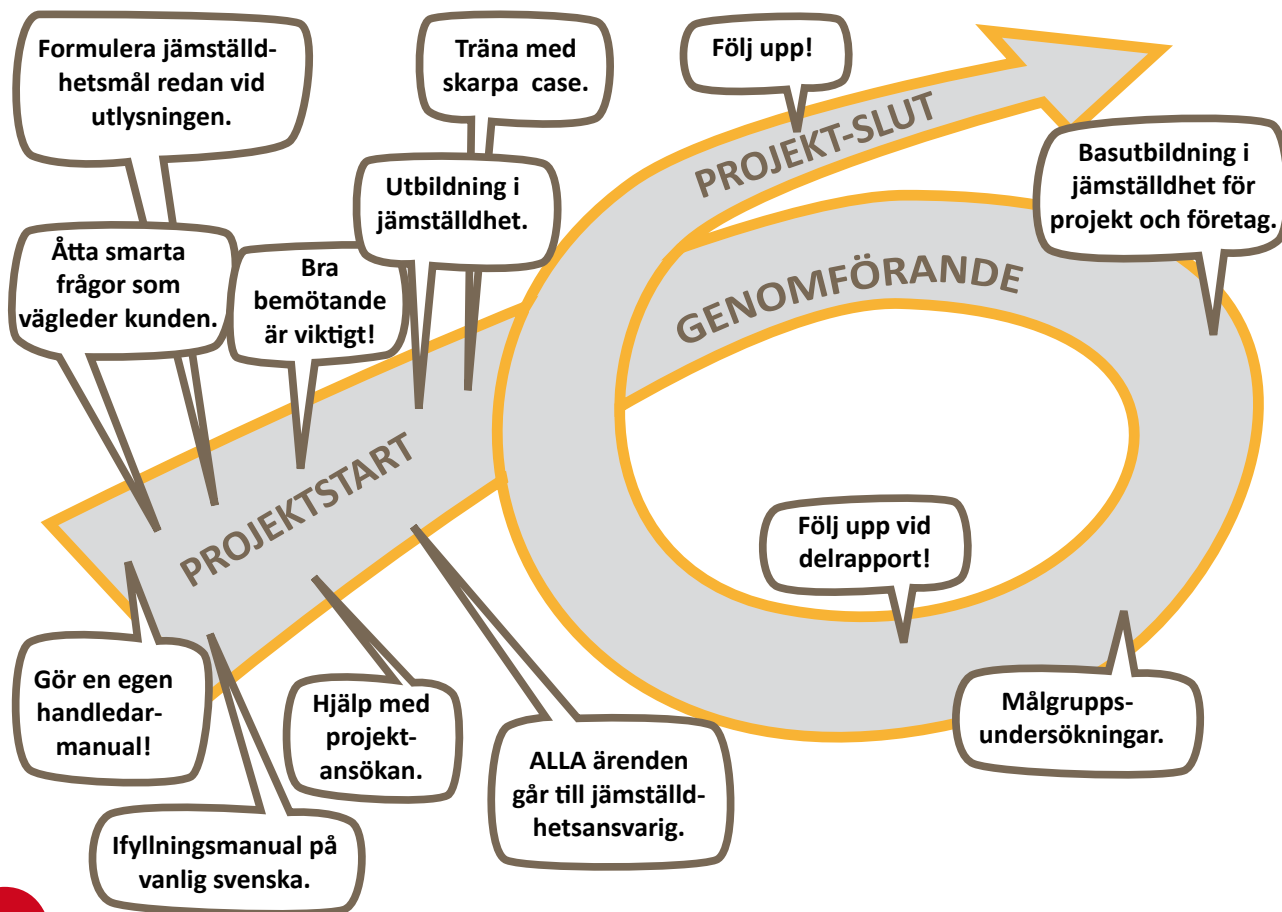
särskilda nationella uppföljningar där olika intresseorganisationer och ansvarig regering/myndighet från varje land får rapportera hur arbetet med att öka jämställdheten förlöpt och resultatet av det. EU kan lagstifta.



- » Hur ser kontaktflödena ut idag mellan länkarna eller nivåerna?
- » Tar vi vårt ansvar för jämställdhetsarbetet i kedjan?
- » Fungerar våra kontroller och metoder för jämställdhetsmålen?
- » Hur ser vårt önskescenario ut för support, rapporter, kontroll och återkoppling?
- » Var finns du respektive din enhet eller myndighet på "Lustometern"?

Framgångsfaktorer

Här är ett urval av framgångsfaktorer från länsstyrelserna i Skåne, Västra Götaland, Stockholm, Dalarna och Västerbottens län.



- >> Var i vårt stödområde finns de största behoven av insatser för att öka jämställdheten?
- >> Vilka jämställdhetseffekter vill vi uppnå med stöden i projekt och företag?
- >> Vilka framgångsfaktorer har vi och varför har de fungerat bra?
- >> Vad kan vi göra bättre och på vilket sätt åstadkommer vi det?

Teoretisk modell för förändringsprocesser

För att underlätta förändringsarbetet är det bra att ha en gemensam diskussionsmodell för processen. Här presenteras en variant.

Idé

All förändring börjar med idéutveckling. För att vaska fram våra bästa idéer behöver vi analysera läget och sedan låta fantasin flöda fritt. Ju mer galet och glatt desto bättre resultat. De sista 25 idéerna är som regel bättre än de 75 första. Brainstorming är en bra metod eftersom den förenar både kreativitet och ett visst mått av kaos, vilket är bra i detta skede. Ta gärna in andra i den här delen av processen.

Organisation

Nästa steg är att prioritera idéerna och bestämma hur arbetet ska organiseras för att idéer som vi valt ska förverkligas. Här behövs stor öppenhet för att backa tillbaka och ompröva: Vad ska göras? Hur ska det göras? av Vilka och När? Ge inte upp!

Produktion

I det här läget har vi, tack vare öppet sinne och experimenterande, börjat finna en struktur som fungerar. Nu är det dags att skapa regler och rutiner som är mer varaktiga. Utvecklingsarbetet ska nu övergå till nya goda vanor för hela handlägningsprocessen. Här nöter vi på och förändrar inte mer än i yttersta nödfall för att senare kunna utvärdera hur våra nya metoder fungerar.

Administration

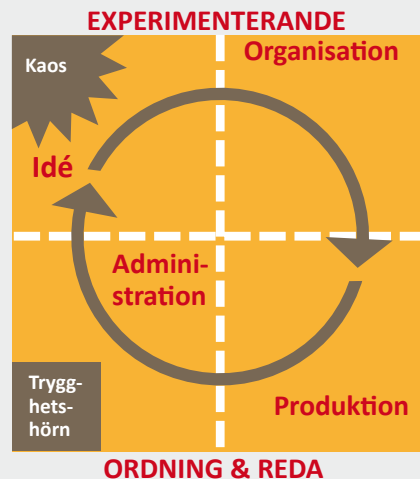
Sist av allt behöver vi fundera på hur våra arbetsformer ska administreras. Utmaningen är att verkligen låta det dilemmat komma sist. I annat fall är det lätt att utvecklingsprocessen går åt fel håll och då skapas ingen förändring. Risken är då tvärtom stor att system som redan finns konserveras. I administrationsfasen finns ett trygghetshörn, som vi bör akta oss för. Hamnar vi där stannar processen helt.

Utvärdering

När vi tagit oss runt och genomfört processen i rätt ordning är det dags för nästa runda.

- Håller idéerna fortfarande? Behöver vi lägga till nya eller ska några bort?
- Har vi organiserat oss på bästa sätt för att nå våra mål?
- Behöver vi ändra några regler eller rutiner?
- Fungerar administrationen för de nya målen och har vi lyckats mäta förändringarna?

Grattis! Nu är det dags att fira, förändra det som behövs och köra på ett tag till innan nästa utvärderingsrunda.



Förändringsarbete är ibland frustrerande!

GOD VANA

- ☒ Det känns bra för mig
- ☒ Det är bra för mig
- ☒ Det är bra för andra
- ☒ Det tjänar ett högre syfte

BRA FÖRÄNDRING

- ☒ Det känns inte bra för mig
- ☒ Det är bra för mig
- ☒ Det är bra för andra
- ☒ Det tjänar ett högre syfte

MAKTMISSBRUK

- ☒ Det känns bra för mig
- ☒ Det är inte bra för mig
- ☒ Det är inte bra för andra
- ☒ Det tjänar inte ett högre syfte

Vi ska naturligtvis alltid sträva mot GODA VANOR. När vi startar ett förändringsarbete är det ofta ovant i början – det känns inte bra. Det är då vi lätt faller tillbaka till "jag gör som jag gjorde tidigare, det känns bäst". Då är det bra med stark egen insikt och en pådrivande ledning. Gärna i kombination!



Bosse Angelöw

är författare, docent och socialpsykolog med lång erfarenhet av att stödja och leda processer, såväl individuella som i grupp, i organisationer och på arbetsplatser. Han har forskat och skrivit böcker om förändringsarbete och möjlighetsbaserat synsätt där uppmärksamheten inriktas på styrkor, tillgångar och det som fungerar.

Bosse Angelöw

Anledningen till att det gått så trögt med jämställdhetsarbetet beror på att frågan inte har prioriterats tillräckligt mycket. Motivation utgör grunden i allt förändringsarbete. Därför är det viktigt att förstå varför vi ska satsa på ökad jämställdhet. Vi vet att blandade arbetslag fungerar bättre, att jämställdhet är ekonomiskt effektivare och att nytänkande, vilket vi verkligen behöver, stimuleras. Det traditionella tänkandet är byggt från mäns sätt att styra och tänka.

Varje länsstyrelse och leadergrupp kan starta ett möjlighetsfokuserat förbättringsarbete. Börja med en nulägesanalys. Be alla i arbetsgruppen att sätta en siffra mellan 1-10 (1 = inte alls, 10 = alltid) på påståendet "Vi har ett bra arbete med jämställdhet".

Nästa steg är att ställa frågan: "Varför satte jag inte en lägre siffra?" Avsikten är här att göra en styrkeanalys och lyfta fram det som fungerar bra och det som kan vara en grund att arbeta vidare från.

Det tredje steget är att varje person sätter upp ett önskvärt och rimligt mål beträffande hur arbetet med jämställdheten ska vara om exempelvis ett halvår. Använd skalan 1-10 och det tidigare påståendet. Fjärde steget är att bestämma vad var och en kan göra för att nå målet.

Förändring handlar också om att titta på egna fördomar och förväntningar. Vilka förväntningar har jag på mig själv, andra och på mitt samspel med andra. Och vilka förväntningar har min kund? Det finns ingen objektiv verklighet.

Negativa eller positiva förväntningar skapar vi själva och de kommer att påverka hur vi upplever det som sker och de intryck vi får.

Utmaningen är att bygga upp en bra relation och ett bra bemötande till kunden. En handläggare ska både kunna lyssna, bekräfta och visa respekt men ändå klara av att ge ett avslag. Det är klart att de som får avslag blir arga. Då blir det viktigt att motivera avslaget tydligt och konkret. Respektera känslorna som finns och ställ styrkefrågor. "Jag förstår att du blir arg. Vad kan du göra för att klara av det här negativa beskedet?"

Lär av varandra. Bygg nätverk mellan länsstyrelserna, byt erfarenheter och diskutera era hinder och möjligheter för att stärka jämställdheten.



Bosse Angelöws framgångsfaktorer i förändringsarbete:

1. Prioritera och motivera jämställdhetsfrågorna – varför är det här viktigt?
2. Organisera – utveckla bra samverkan mellan viktiga funktioner.
3. Utveckla ett stödande ledarskap.
4. Inventera era styrkor och var de goda exemplen finns. Bygg er strategi utifrån det.
5. Skaffa insikter om var påverkansmöjligheterna finns.
Bygg upp lust och glädje – det här ska bli kul!
6. Dokumentera framgångarna. Uppföljningar ger förhöjd kunskap och ny drivkraft.



Gunilla Sterner

är jämställdhetsexpert vid länsstyrelsen i Stockholm. Hon har ett förflutet som byrådirektör vid Jämo och som utbildare för Jämstöd. Gunilla var 2006-2007 sakkunnig åt regeringen samt projektledare och författare till rapporten "Gender Mainstreaming in the EU Member States 2007". Hennes mål är att inspirera och göra jämställdhetsarbetet till något som är både viktigt och roligt.

Gunilla Sterner

Jämställdhetsprincipen har funnits med i EU-sammanhang ända sedan kol- och stålunionens tid. Då handlade det mest om löner och arbetsliv, men allt eftersom har jämställdhetsarbetet kommit att omfatta alla programområden.

Alla EU:s direktiv om diskriminering har i Sverige förts in i vår nya diskrimineringslag som började gälla januari 2009. Sverige har länge varit föregångare när det gäller att ställa krav och skapa direktiv för jämställdhetsarbete men nu är vi inte längre ledande. Det är synd.

En sak som jag funnit i mina studier är att det är stor skillnad på det som skrivs och sägs – och det som verkligen görs. Det visar att det finns ett motstånd. Det har även regeringen insett och därför finns exempelvis en särskild bilaga om jämställdhet i budgetpropositionen.

Men Kvinnolobbyn, som granskat vårbudgeten 2009, menar ändå att inte ens regeringen lever upp till sin egen handlingsplan när det gäller jämställdhetsanalyser. Det visar vilken skillnad det är mellan teori och praktik.

Vi är generellt sett ganska dåliga på uppföljningar. Men kraven kommer att skärpas. När FN följer upp hur länderna arbetar för att hindra diskriminering mot kvinnor får varje regering sitta i "förhör" samtidigt som kvinnoorganisationer, NGO:s, ger skuggrapporter med deras bild av läget. Även inom EU kommer uppföljningarna att skärpas då det nya jämställdhetsinstitutet kommer igång.

Alla behöver baskunskaper om vilka jämställdhetsmål som finns för att kunna göra verkstad av dem. En förutsättning för det dagliga arbetet

är att det finns en könsuppdelad statistik över målgruppen.

Hur ser min landsbygd ut? Först då kan man som handläggare analysera det som görs och se vem det gynnar, hur resurserna fördelas och vilka det påverkar. Slutsatserna gör det lättare att formulera tydliga adresseringar vid kommande utlysningar. Ytterst handlar det om att bemöta kunderna utifrån var de befinner sig och vilka behov de har. Är det rådgivningscheckar, studieresor, särskilda utbildningar för hästföretagare eller något annat?

När jag började jobba som handläggare för femton år sedan sa man att "det är ingen idé, våra stöd kommer att gå till män för det är bara de som söker". Men sedan dess har mycket hänt. Om alla gör sitt jobb med större kunskap om hur läget ser ut och med syfte att förändra, då ökar jämställdheten.

Gunilla Sterners uppmaningar:

- Skaffa er baskunskaper. Läs på om EU:s jämställdhetsmål (Vägvisaren) och de svenska målen.
- Lär er vad jämställdhetsintegrering är och hur det går till.
- Titta på er målgrupp med hjälp av statistik. Vilka könsmonster finns beträffande arbete, branscher, företagande, arbetstider, löner, ägande, tillgång till kapital och möjligheter att kombinera arbete med hem och barn?
- Diskutera hur den ideala bilden kan se ut i en jämställd verksamhet och vad som behövs för att åstadkomma den.
- Titta på er egen verksamhet utifrån de mönster ni sett. Bestäm vad ni ska göra för att förändra dem.



Jämställdhetsmål på EU-nivå

Jämställdhet är en grundläggande rättighet i EU och ett jämställdhetsperspektiv är numera infört i alla politikområden. EU-kommissionen presenterade våren 2006 "En färdplan för jämställdhet" som är en samlad plan för jämställdhetsarbetet. I denna prioriteras sex områden under perioden 2006-2010:

- Skapa samma möjligheter till ekonomiskt oberoende för kvinnor och män
- Skapa bättre möjligheter att förena arbetsliv, privatliv och familjeliv
- Verka för en jämn könsfördelning i beslutsfattandet
- Utrota könsrelaterat våld och människohandel
- Bryta stereotypa könsrollsmönster i samhället
- Främja jämställdhet utanför EU

Varje mål följs av särskilda åtgärder för att nå målen.

EU:s jämställdhetsinstitut

Europaparlamentet och rådet antog i december 2006 en förordning för upprättandet av ett europeiskt jämställdhetsinstitut. De övergripande målen för institutet är att bidra till och stärka jämställdhet, att integrera ett jämställdhetsperspektiv i all gemenskapspolitik och nationell politik och att bekämpa könsdiskriminering samt öka medvetenheten om jämställdhetsfrågorna bland EU-medborgarna. Det ska ske genom att ge stöd till EU:s institu-

tioner, särskilt kommissionen, och medlemsstaternas myndigheter.

Detta innebär i praktiken att vid alla ansökningar om finansiering från EU måste kriterier om jämställdhet uppfyllas. Exempelvis:

- Landsbygdsprogrammet/Leader (www.jordbruksverket.se)
- Socialfonden (www.esf.se)
- Regionala fonden (www.tillvaxtverket.se)

Hur jämställda är vi i EU?

Hur är jämställdhetsläget i EU? Utvecklingen mäts varje år och presenteras i en jämställdhetsrapport. Några exempel:

- Allt fler kvinnor förvärvsarbetar, men deras sysselsättningsgrad är fortfarande lägre än männens, trots att fler kvinnor än män studerar och har universitetsexamen.
- Kvinnornas timlön är fortfarande i genomsnitt 17.4 % lägre än männens – en stabil siffra.
- Kvinnorna är fortfarande starkt underrepresenterade på topposter inom näringslivet och politiken.
- Fördelningen av familjeansvaret är fortfarande mycket ojämlik.
- Kvinnor löper större risk än män att drabbas av fattigdom.
- Kvinnor är oftare utsatta för könsrelaterat våld och flickor är mer utsatta för människohandel.

Källa: Europakommissionens hemsida, www.ec.europa.eu



PROGRESS (2007-2013)

är ett program för att stödja genomförandet av jämställdhetsprincipen och integreringen av jämställdhetsaspekten i all EU-verksamhet. Europeiska socialfonden främjar också jämställdheten.

EU-kommissionens nätverk av kvinnor i beslutsfattande ställning inom politik och ekonomi

Nätverket startade i juni 2008 och ska bidra till utbyte av goda lösningar och lyckade strategier för att förbättra fördelningen mellan könen på viktiga poster.

Rådgivande kommitté för lika möjligheter för kvinnor och män
Kommittén hjälper kommissionen att utforma och genomföra EU:s jämställdhetsinsatser. Kommittén ska främja utbyte av erfarenheter, åtgärder och praktiska exempel mellan EU-länderna och olika

berörda parter. För att nå dessa mål lämnar kommittén yttranden till kommissionen om frågor av betydelse för jämställdhetsarbetet i EU. Kommittén består av företrädare för medlemsländerna, arbetsmarknadens parter på EU-nivå och icke-statliga organisationer.

Källa: Europakommissionens hemsida, www.ec.europa.eu

Jämställdhetsmål i Sverige

Riksdagens övergripande mål för jämställdhet är att:

"Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv"

För att uppnå detta övergripande mål har riksdagen fastställt fyra långsiktiga delmål.

Målen antogs av riksdagen den 16 maj 2006.

En jämn fördelning av makt och inflytande

Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.

Ekonomisk jämställdhet

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.

Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Jämställdhetsintegrering är en strategi för att uppnå uppsatta jämställdhetsmål. Det innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i såväl beslutsfattande, som i planering och utförande av en verksamhet.

Förslag och beslut måste analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv för att klarlägga möjliga konsekvenser för kvinnor och män.

Landsbygdsprogrammet för Sverige 2007-2013

Jämställdhet, integrering och frågor som rör diskriminering beskrivs som horisontella mål i programmet. Det innebär att dessa mål alltid ska finnas med i alla projekt och i samtliga delar av programmet.

"Ökad jämställdhet mellan kvinnor och män är en viktig utvecklingsfråga för landsbygden och lantbruket och utgör en horisontell prioritering i den svenska strategin och programmet för landsbygdsutveckling.



Jämtegrering

Jämställdhetsintegrering, jämtegrering eller gender mainstreaming som det även kallas, antogs som globalt övergripande strategi för att öka jämställdheten i världen vid FN:s internationella kvinnokonferens 1995 i Peking. Det är en strategi som används av flertalet internationella organisationer och Sveriges riksdag införde strategin redan 1994.

Strategins syfte är att vara systemförändrande. Jämtegrering handlar om att analysera allas möjligheter och rättigheter men också specifika kompetenser och livssituationer i hela verksamheter, samt vilka krav som sätts respektive vilka förutsättningar som ges till dem som finns i den.

Målsättningen med att jämställdhetsintegrera en verksamhet är att göra alla delar av verksamheten synliga och på så vis möjliga att förändra. Det finns särskilda metoder som är utvecklade för att göra jämtegrering.

Svensk diskrimineringslag och ombudsmannamyndighet

Från 1 januari 2009 har de fyra diskrimineringsombudsmännen JämO, HomO, DO och HO slagits samman till en ny diskrimineringsmyndighet. Tidigare diskrimineringslagar slogs då också samman till en ny diskrimi-neringslag.

Målsättningen ligger också i linje med riktlinjerna enligt rådets förordning (EG) nr 1698/2005 om undvikande av diskriminering på grund av kön och främjande av jämställdhet mellan kvinnor och män.

Målsättningen skall omfatta hela processen, dvs. utformnings-, genomförande-, övervaknings- och utvärderingsfaserna.”

Utdrag ur Landsbygdsprogrammet, 15.1 Jämställdhet.

Diskrimineringslagens ändamål är att motverka diskriminering och att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning samt ålder.

Den nya lagen har ett diskrimineringskydd som gäller fler situationer än förut. Bland annat gäller skyddet mot diskriminering för studerande och sökande till folkhögskolor samt publik vid offentliga tillställningar, såsom konserter eller möten. Även värnpliktiga skyddas mot diskriminering. Lagen ersatte tidigare diskrimineringslagar och genom detta blev tre EG-direktiv genomförda i Sverige:

- Likabehandlingsdirektivet
- Direktivet mot etnisk diskriminering
- Arbetslivsdirektivet

Plan vart tredje år

Jämställdhetsplan ska upprättas vart tredje år, inte varje år som hittills.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare (tidigare lagstiftning anger färre än 10 arbetstagare). Dock har alla arbetsgivare, även små, även i fortsättningen en skyldighet att bedriva ett aktivt förebyggande jämställdhetsarbete. Något krav på skriftlig likabehandlingsplan för övriga diskrimineringsgrunder införs inte.

Diskrimineringsersättning

Den som bryter mot lagen ska betala diskrimineringsersättning. Diskriminerande avtal med mera kan av domstol förklaras ogiltiga.

Intresseorganisationer kan företräda

Intresseorganisationer har talerätt i diskrimineringsärenden, dvs. möjlighet att i domstol företräda en medlem på liknande sätt som fackliga organisationer har idag.



- » Passar våra mål in i helhetsbilden?
Om inte, vad behöver förändras, på vilken nivå och hur påverkar vi det?
- » Vad behöver vi veta om jämställdhetsarbetet på regional, nationell och EU-nivå för att göra ett bra jobb?

Anteckningar

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Bilder:

Omslagsbild: Jarl Kulle och Ulla Sallert som professor Higgins och blomsterflickan Eliza i musikalen My Fair Lady - Sjöberg Classic Pictures.

Övriga bilder: Anna-Maria Odén, Inez Abrahamzon, Mikael Wahlberg med flera.

Intervjuerna i filmen är gjorda av Inez Abrahamzon och Jessica Hagård.

**Det här studiematerialet med tillhörande film kan
beställas eller laddas ned direkt från Landsbygdsnätverkets
webbplats: www.landsbygdsnätverket.se**

**Har du frågor om studiematerialet så kontakta
Jessica Hagård på Landsbygdsnätverket:
jessica.hagard@jordbruksverket.se**



Europeiska jordbruksfonden för
landsbygdsutveckling: Europa
investerar i landsbygdsområden

**LANDSBYGDS
NÄTVERKET**

FÖR LÄRANDE OCH SAMVERKAN